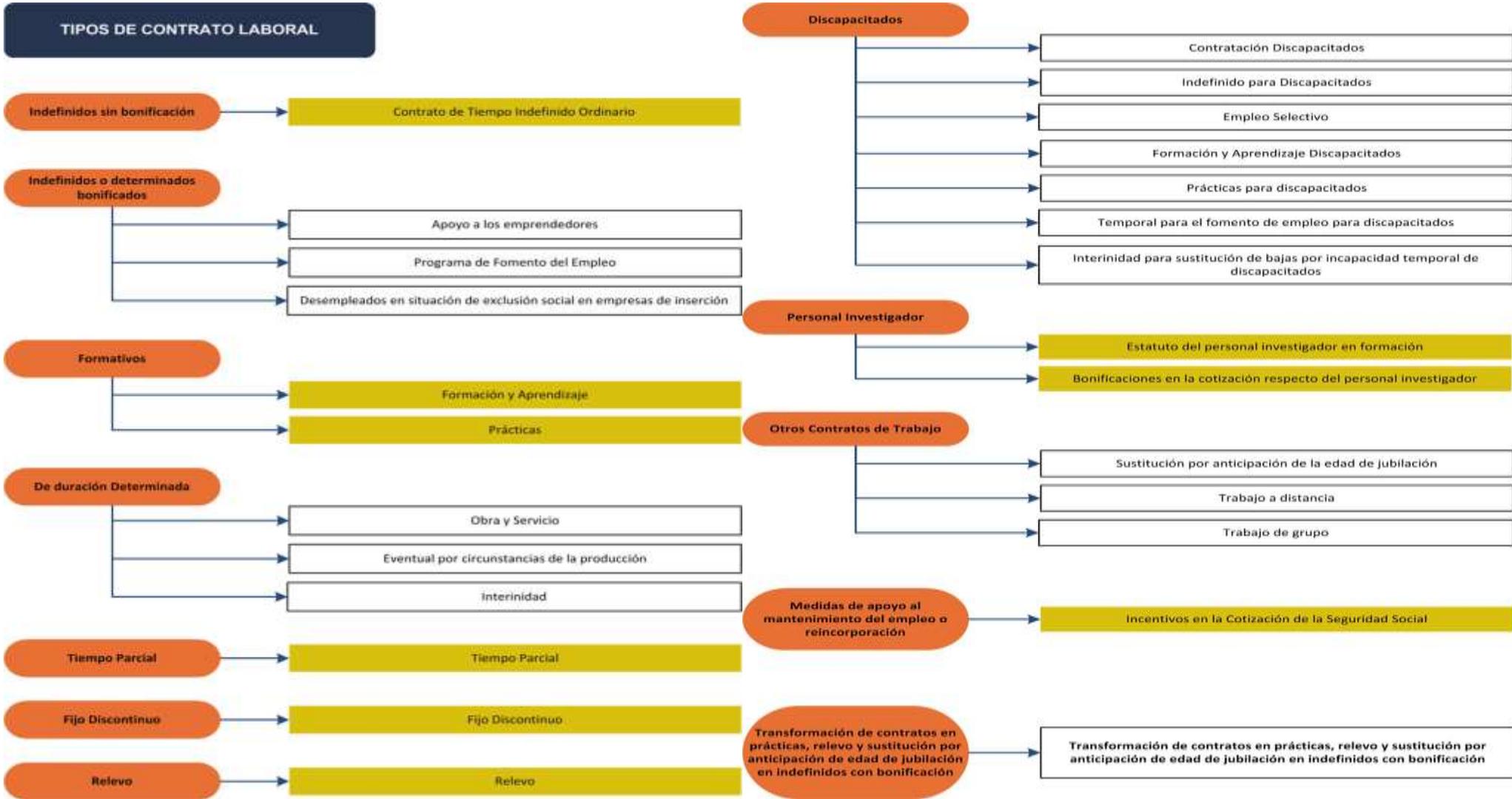


# ESQUEMA RÁPIDO DE LOS TIPOS DE CONTRATOS LABORALES



### **1. Contratos indefinidos**

El objetivo de este contrato es entablar una relación laboral sin establecer un límite de tiempo. Dichos contratos pueden redactarse verbalmente o por escrito para acuerdos a tiempo completo o parcial.

### **2. Contactos temporales**

Los contratos temporales podrán celebrarse en las siguientes circunstancias:

- Contrato para la realización de una tarea o servicio específico: Son pactados para la realización de una tarea o prestación de un servicio específico, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta en un inicio. Si la duración excede un año, se requiere un preaviso de 15 días antes del final de la tarea o servicio para rescindir el contrato. Si el empleador no proporciona este aviso, el trabajador tiene derecho a una compensación.
- Contrato por contingencias productivas: El objetivo de este contrato es atender requerimientos circunstanciales asociados al mercado laboral, atrasos o exceso de pedidos.
- Este contrato no puede durar más de 6 meses dentro de un período de 12 meses.
- Contrato de sustitución temporal: Cuando sea necesario sustituir a un trabajador con derecho a conservar el puesto. Debe especificar el trabajador reemplazado y el motivo del reemplazo.

### **3. Contratos de formación**

Estos podrán redactarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la cualificación necesaria para la elaboración de un contrato de prácticas. Algunos grupos pueden ser empleados bajo los términos de un acuerdo de formación aunque superen el límite de edad. Este contrato debe tener una vigencia de al menos seis meses, pero no puede ser superior a dos años.

### **4. Contratos de prácticas**

Se deben dar los siguientes requisitos para poder celebrar este contrato:

1. El trabajador deberá poseer alguna de las siguientes titulaciones: Titulación Universitaria o de Formación Profesional, o equivalente.
2. No deberán haber transcurrido más de cuatro años desde la finalización de los estudios correspondientes o desde la validación de los estudios en España si el título se obtuvo en el extranjero, o seis años si el contrato se formaliza con un trabajador discapacitado.

Este contrato debe tener una vigencia de al menos seis meses, pero no puede ser superior a dos años.

### **5. Contratos laborales para trabajo remoto y a tiempo parcial**

La duración de dichos contratos puede ser indefinida o fija. En ambos casos, se redactarán siempre por escrito, especificando el lugar donde se prestan los servicios y la duración de la jornada laboral.

## DERECHO LABORAL

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre **empresario y trabajador** por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

El contrato de trabajo en España puede ser por escrito o verbal, aunque el modelo verbal es inusual. Los contratos laborales se remiten al Servicio Público de Empleo del Estado (SEPE) en el plazo de 10 días desde su entrada en vigor.

### Podrán firmar el contrato de trabajo:

1. Los **mayores de edad** (18 años).
2. Los menores de 18 años legalmente emancipados.
3. Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
4. Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

### Formalización

El contrato de trabajo puede formalizarse por **escrito** o de **palabra**.

Es **obligatorio por escrito** cuando así lo exija una disposición legal, y siempre en los contratos que se relacionan:

1. Prácticas.
2. Formación.
3. Para la realización de una obra o servicio determinado.
4. A tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo.
5. A domicilio.
6. Trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
7. Los contratos por tiempo determinado, cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Cada una de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, en cualquier momento del transcurso de la relación laboral.

La información registrada en todo contrato laboral debe constar de:

- Identidad de las partes, domicilio de la empresa y lugar de trabajo donde el trabajador realiza sus funciones.
- Fecha de inicio de la relación laboral, categoría o grupo profesional del trabajo desempeñado, duración de una jornada laboral ordinaria y cómo se distribuye.
- Monto del salario base inicial y complementos a pagar, así como periodicidad de este (mensual, semanal, etc.).
- Número de días de vacaciones y, en su caso, cómo se determinan las fechas.
- Período de preaviso que deben dar el empleador y el empleado, en caso de que se rescinda el contrato, o al menos cómo se debe resolver este período.
- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, indicando las particularidades por las que se puede identificar.

### **Período de Prueba**

Su **establecimiento es optativo** y de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato.

Su **duración máxima** se establecerá en los **Convenios Colectivos**, y en su defecto la duración no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, o de dos meses para el resto de los trabajadores.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla.

Durante este período se podrá **rescindir la relación laboral** por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario. El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

### **Duración**

Un contrato de trabajo puede ser **indefinido (fijo)**, o bien tener una **duración determinada (temporal)**.

En principio todo contrato de trabajo es indefinido y a **jornada completa**, salvo que en el contrato de trabajo se establezca lo contrario.

Las normas que regulan cada tipo **de contrato temporal**, establecen cuál es la duración mínima y máxima del contrato.

### **Obligaciones del empleador**

- **El trabajador:** cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.
- **Los representantes legales de los trabajadores:** también deberá entregar a los representantes legales de los trabajadores, una copia básica de los contratos formalizados por escrito (con excepción de los contratos de relaciones especiales de alta dirección, para los que es suficiente la notificación), así como las prórrogas de dichos contratos y las denuncias de los mismos, teniendo para ello el mismo plazo de 10 días. La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la identidad personal del interesado. Posteriormente, dicha copia básica se enviará al Servicio Público de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse al Servicio Público de Empleo.
- **El Servicio Público de Empleo:** los empresarios están obligados a comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

### **Derechos del trabajador:**

1. A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.
2. A la promoción y formación en el trabajo.
3. A no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo.
4. A la integridad física y a la intimidad.

5. A percibir puntualmente la remuneración pactada.
6. Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

### **Deberes del trabajador:**

Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia.

1. Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
2. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función directiva.
3. No realizar la misma actividad que la empresa en competencia con ella.
4. Contribuir a mejorar la productividad.
5. Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

### **Modificaciones en los contratos**

Los términos y condiciones pueden cambiar durante la relación laboral, aunque los empleadores deben cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos en la legislación laboral.

Se pueden realizar los siguientes cambios en estas situaciones:

- **Cambios sustanciales en el contrato** Cambios en cualquiera de las siguientes áreas: jornada laboral, horario, sistema de turnos, sistemas de remuneración, sistema de trabajo y desempeño. El trabajador tiene derecho a rescindir su contrato si la modificación le perjudica y, en tal caso, tiene derecho a recibir una indemnización de 20 días por cada año trabajado (máximo nueve pagos mensuales).
- **Cambio de funciones** A un trabajador se le puede pedir que realice tareas de categorías superiores o inferiores a aquellas para las que fue contratado; si son de categoría inferior, retiene el salario por el trabajo realizado anteriormente; si son de categoría superior, el trabajador debe percibir el salario correspondiente a esa categoría. Si las funciones de categoría superior se realizan por períodos superiores a seis meses en un año u ocho meses en dos años, el trabajador tiene derecho a solicitar un ascenso.
- **Movilidad geográfica** Si un trabajador es trasladado a otro lugar de trabajo en un lugar diferente que implique un cambio de residencia, o cuando se produzca un traslado que dure más de 12 meses en un período de 3 años, la empresa debe notificar al trabajador con 30 días de anticipación que debe mudarse y debe proporcionar una compensación financiera por los costes incurridos. El trabajador tiene derecho a rescindir su contrato si no da su consentimiento para la mudanza; tiene derecho a recibir 20 días de compensación por cada año trabajado (máximo de 12 pagos mensuales).

Cuando se produzca alguno de los tipos de cambio anteriores en las condiciones y tipos de contratos laborales, se aconseja a los interesados que consulten inmediatamente a sus representantes sindicales en la empresa o a los propios sindicatos.